



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ФИЛИАЛ ЮЖНО-УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА В Г. НИЖНЕВАРТОВСКЕ**
*КАФЕДРА «ГУМАНИТАРНЫЕ, ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ»*

Психология управления

Методические указания для студентов очной и очно-заочной форм обучения
всех направлений бакалавриата

Нижневартовск
2026

*Одобрено
редакционно-издательским советом филиала*

Психология управления: методические рекомендации по освоению дисциплины для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения всех направлений бакалавриата / сост. И.Г. Рябова. – Нижневартовск, 2026. – 17 с.

Методические рекомендации соответствуют требованиям ФГОС и основным компетенциям, необходимым для усвоения курса «Психология управления».

Цель дисциплины – дать обучающимся знания в области психологии управления, сформировать и развить компетенции, которые позволяют им в будущем осуществлять профессиональную деятельность с учётом психологических основ управления, а так же для успешной реализации психологической культуры специалиста.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ № 1.....	5
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАЛЫХ ГРУПП И КОЛЛЕКТИВОВ	5
РАЗДЕЛ № 2.....	8
ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ И КОММУНИКАЦИИ.....	8
РАЗДЕЛ № 3.....	11
ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.....	11
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	17

ВВЕДЕНИЕ

Цели изучения дисциплины «Психология управления»: ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности, а так же повышении психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования.

Изучение данного курса позволит развить профессиональные компетентности специалистов в сфере решения управленческих задач на основе привлечения ресурса психологического знания.

Задачами дисциплины «Психология управления» являются:

- Исследовать основные характеристики психологии управления как отрасли психологии;
- Изучить понятие личности, ее структуру и индивидуально- типологические особенности личности;
- Рассмотреть особенности малой социальной группы как социально-психологической характеристики организации;
- Изучить психологические аспекты человеческого общения и проанализировать коммуникативные преграды и барьеры;
- Освоить психологические основы эффективного делового взаимодействия;
- Изучить и освоить психологические методы управления;
- Освоить анализ психологической структуры и содержания управленческой деятельности;
- Изучить стратегию поведения в конфликтной ситуации;
- Освоить социально-психологические основы деятельности руководителя.

Результатом освоения дисциплины является освоение компетенций согласно учебному плану соответствующей специальности. Тематика приведенных в данных методических указаниях разделов дисциплины

«Психология управления» - это обобщенная основа, в рамках курса видоизменяющаяся в некоторых позициях согласно специальности и направления подготовки обучающихся, имеющая, однако общую суть.

Практические задания в рамках изучения соответствующего раздела могут корректироваться в зависимости от специальности и направления подготовки обучающихся, дополняться и сокращаться по линейке согласования преподаватель-студент.

Основными разделами изучаемой дисциплины «Психология управления» являются:

Раздел № 1. Психологические аспекты малых групп и коллективов.

Раздел № 2. Психология делового общения и коммуникации.

Раздел № 3. Психология принятия управленческих решений.

РАЗДЕЛ № 1

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАЛЫХ ГРУПП И КОЛЛЕКТИВОВ

Данный раздел включает в себя следующие моменты:

- малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации;
- общие проблемы малой группы. Динамические процессы в малой группе. Развитие малой группы.
- феноменология группы;
- социально-психологический климат в коллективе.

Практические задания в рамках изучения соответствующего раздела

Задание 1

Прочитайте и проанализируйте ситуацию.

Василий устроился на новую работу. В новом коллективе он старается прислушиваться к тому, что говорят другие сотрудники. Он ходит с ними на обед в столовую, внимательно слушает те истории, которые они пересказывают. Василий начинает недолюбливать руководителя подразделения. Он считает начальника злым и чересчур требовательным. Сам он ни разу не видел начальника, не сталкивался с действиями начальника, но, опирается на те истории, которые предаются в коллективе.

Ответ:

В данном примере можно выделить *эффект принадлежности* группе, который выражается в том, что Василий, устроившись на новую работу, старается «влиться» в коллектив, соответствовать нормам и правилам, установленным в данном коллективе. У него хорошо сформировано чувство

«мы». Мы вместе, мы - коллектив. Я поддерживаю коллектив и в то же время ожидаю эмоциональной, да и не только, поддержки от коллектива. С другой стороны Василий начинает недолюбливать руководителя, хотя сам никогда с ним не общался, а ссылаясь на те рассказы, которые передаются в коллективе. Его отношение к человеку сформировано не от собственного впечатления, а приобретено, обретая негативный отпечаток.

Здесь можно отметить такой *групповой эффект*, как конформизм¹ – изменение в поведении или мнении человека под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другого человека или группы людей.

¹ Конформность — свойство личности, выражающееся в склонности к конформизму (от позднелат. *conformis* — «подобный», «сообразный»), то есть изменению индивидом установок, мнений, восприятия, поведения и так далее в соответствии с теми, которые господствуют в данном обществе или в данной группе. При этом господствующая позиция не обязательно должна быть выражена явно или даже вообще существовать в реальности.

Вопросы:

1. Согласны ли Вы с ответом?
2. Какую линию поведения выбрали Вы, устроившись на новую работу?

Задание 2

Раскройте на примерах многообразия критериев выделения социальных групп. Назовите любые три объединения людей в социальные группы.

Задание 3

Проведите диагностику социально-психологического климата своей студенческой группы.

Задание 4

Составьте таблицу «Факторы, влияющие на морально-психологический климат».

Таблица 2

Факторы, влияющие на морально-психологический климат

Название фактора	Характеристика фактора	Пример влияния

Контрольные вопросы:

1. Что такое малая группа?
2. Какие процессы происходят в малой группе?
3. Каковы этапы вхождения человека в группу?
4. Как связаны групповое давление и конформизм?
5. Какие существуют виды конформного поведения?
6. Почему коллективистическое самоопределение – наиболее предпочтительный вариант принятия норм?
7. В каких группах давление авторитета выше?
8. Как нужно себя вести, чтобы изменить мнение большинства?
9. Каковы этапы введения инноваций?
10. Что такое социально-психологический климат группы?
11. Какие этапы проходит малая группа в своем развитии?
12. Чем различаются коллектив и команда?

Контрольное тестирование:

1. Нижний качественный предел малой группы:
а) 2 человека
б) 10 человек
в) 12 человек
2. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:

- а) психические образования группы
- б) психические процессы группы
- в) социально-психологический климат группы

3. Неформальный лидер:

- а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета
- б) человек, на которого официально возложены функции управления
- в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями

4. Влияние мотивации на групповое поведение человека:

- а) повышает эффективность деятельности
- б) определяет групповое мнение
- в) разобщает групповые интересы

5. Конгломераты:

- а) формальные группы
- б) неорганизованные или случайно организованные группы
- в) ассоциации

6. Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:

- а) позицией
- б) экспектацией
- в) установкой

7. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:

- а) групповым интересам
- б) групповому мнению
- в) традициям группы

РАЗДЕЛ № 2

ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ И КОММУНИКАЦИИ

Данный раздел включает в себя следующие моменты:

- психологические аспекты человеческого общения;
- коммуникативные умения и навыки;
- навыки делового общения;
- коммуникативные преграды и барьеры

Практические задания в рамках изучения соответствующего раздела

Задание 1

Прочитайте и продолжите каждую ситуацию.

Ситуация № 1. «Ваш коллега попросил у вас на несколько дней ценные рабочие материалы – «посмотреть». Вернул только через неделю и в очень неприглядном, местами – не читабельном виде». И тут вы ему говорите...

Ситуация № 2. «Вы – страстный селекционер, выращиваете на даче редкие сорта тюльпанов (купили луковицы за приличные деньги). У соседки, с которой у вас нормальные отношения, – спаниель. Однажды утром вы выходите во двор и видите, что грядка с тюльпанами изрыта наглыми собачьими лапами». И тут вы соседке говорите...

Ситуация № 3. «Вы выполнили сложную работу, затратив много времени и душевных сил для решения вопроса клиента. Ваш коллега, к которому вы обратились, окинув, как вам показалось, беглым взглядом ваше творение, назвал работу дилетантской и неглубокой». И тут вы ему говорите...

Задание 2

Прочитайте и проанализируйте каждую ситуацию.

Ситуация № 1. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его:

«Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация № 2. У Вас «горит» важный контракт. И от Вашей встречи с клиентом зависит очень многое. Вы нервничаете перед встречей и осознаете, что настроены, давить на собеседника. Но уже в середине разговора замечаете, что инициатива «ушла» из Ваших рук, и Вас очень умело заставляют соглашаться с теми пунктами контракта, с которыми соглашаться нельзя. Вы чувствуете, что сейчас все развалится, если Вы что-нибудь не предпримите. Вас охватывает чувство безнадежности.

Как вы постройте беседу в предложенной ситуации?

Используя изученные Вами правила проведения бесед, составьте сценарий деловой беседы.

Задание 3

Сформулируйте современные этические принципы делового поведения.

Приведите примеры.

1. Приведите примеры этической проблемы деловых отношений.
2. Приведите примеры разных стилей делового общения.
3. Поясните, что значит «быть хорошим слушателем».
4. Приведите примеры различного реагирования на критику.

Задание 4

Вспомните примеры манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования? Если да, то как? Если нет, то что бы вы предприняли сейчас?

Задание 5

Заполните таблицу.

Таблица 3

Виды коммуникативных барьеров		
Виды коммуникативных барьеров	Причины возникновения	Пример (краткое описание ситуации)
Избегание	Стремление защититься от «опасного» (неприятного) источника информации	Руководитель находит причины для откладывания деловой встречи с неприятным для него партнером

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные принципы делового общения.
2. Каковы формы и этапы делового общения?
3. Какие существуют барьеры в деловой коммуникации?
4. Перечислите причины барьеров в деловой коммуникации.
5. Как преодолеть барьеры в общении?
6. Зачем нужна положительная установка по отношению к неприятному собеседнику?
7. Что, на ваш взгляд, означает «умение слушать»?
8. Почему важно понимать язык телодвижений?
9. Перечислите жесты, свидетельствующие об уверенном и неуверенном поведении.

Контрольное тестирование:

1. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:
 - а) затрудняют контакты
 - б) повышают оперативность в заключении контрактов
 - в) устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов
2. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:
 - а) консенсуса
 - б) рациональности
 - в) конкретности
3. Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:
 - а) неправильных установок сознания
 - б) организационно-психологическим
 - в) социально-психологическим
4. Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:
 - а) оправданным риском
 - б) стандартным риском
 - в) авантюризмом
5. Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать:
 - а) систему управления посредством информации
 - б) передачу информации на большом расстоянии
 - в) связи между людьми в процессе совместной деятельности

РАЗДЕЛ № 3

ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Данный раздел включает в себя следующие моменты:

- психология принятия управленческих решений;
- конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации;
- социально-психологические основы деятельности руководителя

Практические задания в рамках изучения соответствующего раздела

Задание 1. Психология принятия управленческих решений

В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки? Процедуры принятия решений (по нижеприведенной методике).

Модель Vroom-Yetton разработана для определения оптимального подхода к принятию решения и выбора подходящего для каждой конкретной ситуации стиля руководства. Она была опубликована Виктором Врумом и Филиппом Йеттоном в книге «Лидерство и принятие решения», 1973 г. Не существует единого алгоритма принятия решения, каждая ситуация индивидуальна. Врум и Йеттон предлагают пять стилей, из которых вы выбираете оптимальный для вашей ситуации, опираясь на существующие условия. Два варианта авторитарного стиля, два — консультативного и один вариант коллегиального. Например, если важны скорость и решительность, то предпочтительным будет авторитарный стиль. А если важнее сотрудничество с командой, то больше подойдет коллегиальный.

Исследования модели Vroom-Yetton показали, что при ее использовании менеджеры более эффективны, а их команды более продуктивны и довольны результатом. Хотя временами модель может показаться сложной и запутанной, она действительно полезна в новых и нестандартных ситуациях. Используя ее, вы скоро начнете интуитивно выбирать правильный подход и в ежедневных рутинных задачах, и в работе над более сложными проблемами.

Модель Vroom-Yetton учитывает следующие три фактора:

- **Качество решения.** Иногда крайне важно принять правильное решение, и вам понадобится большое количество ресурсов (людей, времени, информации и т.д.) для совершения точных и приводящих к ожидаемому результату действий.
- **Вовлеченность команды.** Некоторые ваши решения окажут сильное воздействие на членов вашей команды, в то время как другие пройдут незамеченными для них. Лучше вовлечь сотрудников в процесс поиска решения, если оно может значительно повлиять на них. Это улучшит качество решения и быстрее приведет к успешному результату.

- **Временные рамки.** Если у вас достаточно времени, вы можете повысить качество решения за счет более глубокого исследования вариантов и вовлечения людей в обсуждение. Ограничение по времени лишит вас этих преимуществ.

Основной недостаток модели в том, что она имеет жесткую структуру. Это означает, что она не учитывает такие детали как эмоции и динамику команды и многогранность задачи.

Ученые обратили внимание на эти несовершенства и внесли изменения в оригинальную модель в книге «Новый стиль Лидерства», 1988 г. Обновленная модель (Vroom-Yetton-Jago) получилась более комплексной, она включает в себя уточнения вопросов и один дополнительный, что позволяет учитывать больше ограничивающих факторов. Также в ней используется математическая формула, реализованная в формате древовидной диаграммы, для определения оптимального стиля принятия решения в конкретной ситуации. Врум и Джаго сочли полезными следующие вопросы:

(QR) Насколько важно принять качественное решение в данной ситуации?

(CR) Важна ли поддержка этого решения членами команды?

(LI) Достаточно ли у вас информации для принятия качественного решения?

(ST) Хорошо ли структурирована и понятна проблема?

(CP) Если вы примете решение самостоятельно, уверены ли вы, что члены команды и те, кого оно касается, будут привержено следовать этому решению?

(GC) Разделяют ли члены команды организационные цели, которые должны быть достигнуты при решении проблемы?

(CO) Вероятен ли конфликт между членами команды при выборе предпочтительного решения?

(SI) Достаточно ли у тех, кого вы рассматриваете для участия в решении, информации и опыта для улучшения его качества?

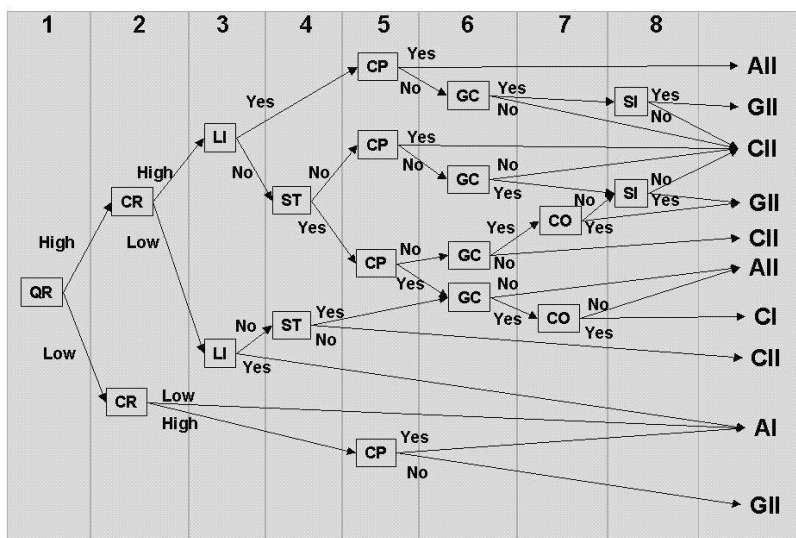


Рис. 2. Алгоритм решения проблемы по определению уровня вовлеченности команды

В диаграмме ниже показан алгоритм решения проблемы по определению уровня вовлеченности команды. Каждый ответ на вопрос продвигает вас по дереву решений к релевантному результату. В итоге вы получаете описание подходящего в данной ситуации стиля принятия решения.

(AI) Авторитарный стиль. Решение по этой задаче оптимально принять самостоятельно на основе тех данных, что у вас есть. Собирать команду для решения проблемы нет необходимости.

(AII) Авторитарный стиль. Соберите информацию у членов команды, затем примите решение самостоятельно.

(CI) Консультативный стиль. Обратитесь к необходимым для принятия решения членам команды в индивидуальном режиме, консультируйтесь и советуйтесь с ними один на один. Решение принимайте самостоятельно.

(CII) Консультативный стиль. Целесообразно создать группу для обсуждения проблемы. Выработать решение необходимо совместно, но принять его лучше самостоятельно.

(GI) Коллегиальный стиль. Оптимально собрать команду и обсудить ситуацию. Лучшей стратегией для вас будет самостоятельно фокусировать и направлять дискуссию, но не навязывать свое мнение и дать команде принять финальное решение.

Задание 2. Анализ личностных качеств менеджера

Выпишите на листе по 20 качеств, необходимых, на ваш взгляд, менеджеру вашей специальности.

Задание 3

Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель».

При подготовке используйте следующий план:

- а) вижу ли я себя руководителем, кем и где я мог бы руководить;
- б) какой из стилей управления мне ближе и почему?

Задание 4

Прочитайте текст «Управленческая ситуация» и ответьте на вопросы.

В отделе конструкторских разработок предприятия «Энергопром» работали в основном инженеры соответствующего профиля. Их было 8 человек, работали они слаженно, успешно. Руководил отделом Иванов С.С., кандидат технических наук, специалист высокой квалификации. Решения в коллективе принимались совместно, путем обсуждений и это всем нравилось. Но случилось так, что Иванов С.С. решил уволиться с работы, а вместо него был назначен новый руководитель – Петров А.А., который совершенно по-иному подошел к решению управленческих задач. Петров принимал решения единолично, а работу распределял между инженерами по своему усмотрению, лишая их инициативы и творческого подхода. Это резко отрицательно сказалось на отношениях внутри группы.

Вопросы и задания к кейсу:

- 1) Оцените ситуацию внутри группы. Какие законы психологии менеджмента были нарушены новым руководителем?
- 2) В чем состояла главная ошибка руководителя?
- 3) Как бы вы поступили на месте нового руководителя? Постройте прогнозные модели развития ситуации.

Задание 5. Выбор заместителя

Прочитайте текст конкретной ситуации и ответьте на вопросы.

На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. Политика компании была слишком консервативной. Предприятие нужно переводить в инновационный формат развития. До этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Общительный, грамотный, по темпераменту, скорее, сангвиник, ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений.

1. **Иванов** ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.

2. **Петров** ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. Борец за дифференцированную оплату труда в зависимости от вклада каждого в конечный результат. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».

3. **Сидоров** предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделение выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.

4. **Николаев** ориентирован на все новое. При прежнем руководстве ему приходилось сдерживать себя, потому что он нередко предлагал весьма рискованные нововведения в области технологий, говорил о несправедливой уравнительной оплате труда с акцентом на квартальные премии всему коллективу независимо от личного участия каждого. Он кажется весьма грамотным, но в коллективе к нему относятся неоднозначно, большая часть не одобряет его предложения, но были и горячие сторонники. В последнее время он как-то замкнулся, похоже, вообще подыскивает новое место работы.

Кого бы вы рекомендовали назначить заместителями Александрова?

Задание 6

Прочитайте текст, выберите и обоснуйте свой вариант поведения.

Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

- а) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;

б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;

в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Задание 7

Вспомните конфликтные ситуации на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелями которых вы были, и проанализируйте их, ответив на следующие вопросы:

1. По какой формуле шло развитие конфликта?
2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым?
3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта?
4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом?

Контрольные вопросы:

1. Что такое управленческое решение?
2. Каковы функции управленческого воздействия?
3. Что подразумевается под социально-психологическими основами деятельности руководителя?
4. Напишите этапы конфликта с момента его возникновения и до разрешения.
5. Перечислите конструктивные и деструктивные последствия конфликтного взаимодействия.
4. Чем сопровождаются межгрупповые конфликты?
5. Каковы причины конфликтов в системе «руководитель-подчиненный»?
6. Какие существуют прямые и косвенные методы разрешения конфликта?
7. Какие методы наиболее эффективны для разрешения конфликтов в организации?

Контрольное тестирование:

1. Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:

- а) взаимодействия исполнителей
- б) мотивации исполнителей
- в) выбора управленческого решения

2. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:

- а) методику
- б) технологию

в) средство

3. С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности:

- а) приобретением опыта деятельности
- б) психологической подготовкой
- в) профессиональной подготовкой

4. Стил ь принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется:

- а) попустительским
- б) авторитарным
- в) делегирующим

5. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение:

- а) конформным
- б) целенаправленным
- в) мотивированным

6. Типы ситуаций принятия решения, которые разделены на закрытые и открытые, предложены:

- а) Дружининым
- б) Томашевским
- в) Козелецким

7. Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития:

- а) кадровая политика
- б) кадровый резерв
- в) дивизиональная оргструктура

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта: учеб. пособие для студ. высш. уч. заведений / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 317 с.
2. Зуб, А. Т. Психология управления: учеб. практикум для акад. бакалавриата / А. Т. Зуб. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2018. – 372с.
3. Иванова, Н. Л. Введение в психологию бизнеса / Н. Л. Иванова, Е. В. Михайлова, В. А. Штроо. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 472 с.
4. Кремень, М. А. Практическая психология управления: пособие для студентов вузов / М. А. Кремень. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 400 с.
5. Мандель, Б. Р. Психология управления. Модульный курс : учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б. Р. Мандель. – 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. – 254 с. – ISBN 978-5-9765-2439-2. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1149675>.
6. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учеб. пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – Москва: Флинта, 2015. – 222 с.
7. Райзберг, Б.А. Психологические основы управления: учеб. пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 239 с.
8. Розанова, В. А. Психология управления: учеб. пособие / В.А. Розанова. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 352 с.
9. Селезнева, Е.В. Психология управления: учеб. и практикум для акад. бакалавриата / Е. В. Селезнева. – Москва : Юрайт, 2017. – 373 с.
10. Трусъ, А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Трусъ. – Минск: «Вышэйш. шк.», 2014. – 317 с.
11. Урбанович, А. А. Психология управления / А. А. Урбанович.– Минск: Харвест, 2003. – 640 с.